

# claves de la gestión laboral en la actual situación de crisis por el COVID-19.



Real Decreto-Ley 8/2020

 randstad

## claves de la gestión laboral en la actual situación de crisis por el COVID-19

Real Decreto-Ley 8/2020

En el BOE de hoy, 18 de marzo, se ha publicado el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Esta norma ha entrado en vigor hoy mismo, y las medidas contenidas continuarán vigentes durante un mes, aunque podrán ser prorrogadas, salvo que la propia norma haya dado otro plazo de vigencia en cuyo caso aplica éste.

Sin perjuicio de que la norma contiene una batería de medidas muy heterogéneas, a continuación se destacan los puntos clave que las empresas tendrán que tener en cuenta a nivel socio laboral.

### 1.- Definición de fuerza mayor en relación con el COVID-19 a efectos de la tramitación de las autorizaciones de ERTes.

Esta definición aplicará tanto a las ya presentados como a los que se presenten.

Entiende el Real Decreto-Ley que hay fuerza mayor derivada del COVID-19 las suspensiones y reducciones de contrato que tengan causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del Covid-19. En ellas están incluidas la declaración del estado de alarma, así como aquellas que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.



También se encuentran en esta definición las situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditadas, que tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

## 2.- Cambios en los procedimientos de suspensión/reducción de jornada.

Este caso sólo aplica a los procedimientos que se presenten de hoy en adelante y mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

### 1.- ERTES por fuerza mayor (art. 22):

Paso 1.- La empresa solicita autorización y acompaña de un informe vinculando la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 (además de la justificación), informa a los trabajadores de su solicitud y traslada a la RLT, si existe, copia del informe y la documentación acreditativa de la causa.

Paso 2.- La autoridad laboral debe adoptar su decisión (si autoriza o no) en 5 días y el informe de la inspección pasa a ser potestativo (5 días para emitirlo).

La empresa sigue siendo la que decida, una vez autorizada, qué medidas aplica y los efectos surten desde la fecha del hecho causante.

### 2.- ERTES causas objetivas -causas económicas, técnicas, organizativas o productivas- (art.23):

Respecto de la comisión negociadora (si no hay RLT).

La comisión la integran los sindicatos más representativos del sector con capacidad para negociar el convenio de aplicación a la empresa, con un representante de cada sindicato, y con decisiones por mayoría de representaciones. Si no se conforma esta comisión, tres trabajadores de la empresa serán elegidos por el procedimiento del 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre con un plazo máximo para constituir la comisión de 5 días

Además, la inspección debe emitir informe solo si se lo solicita la autoridad laboral (7 días).

El periodo de consulta no podrá ser superior a 7 días.

### 3.- Exoneración de las cotizaciones a la Seguridad Social (art.24) mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

Esta medida aplica a los expedientes iniciados antes del 18 de marzo si la causa es coronavirus.

Solo aplica a los ERTE por fuerza mayor (no a los ERTES por causas objetivas).

La Tesorería exonerará a la empresa de su aportación, más las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante la vigencia del ERTE:

- si tiene <50 trabajadores a fecha de 29/2/2020 la exoneración es del 100%
- si tiene 50 o más a dicha fecha la exoneración es del 75%, pero es necesario que la empresa lo solicite

La disposición adicional sexta del RD-ley bajo el título "Salv guarda del empleo" establece que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente RD-ley están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

### 4.- En relación con los trabajadores:

4.1. Implementación del **teletrabajo** como medida excepcional y transitoria mientras dure esta situación (art. 5) dentro de lo técnica y razonablemente posible, y siempre que el esfuerzo de adaptación necesario resulte proporcionado.

4.2. Derecho a la **adaptación del horario y reducción de jornada** cuando se acredite deber de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, si concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19 (art. 3).

La petición del trabajador **debe ser justificada, razonable y proporcionada teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y las necesidades de organización de la empresa.** Si no hay acuerdo, cabe vía judicial por parte del trabajador (aplica el procedimiento especial de ejercicio de derechos de conciliación).

Hablamos de dos tipos de medidas:

- I. redistribución del tiempo de trabajo: cambios de turnos, alteración del horario, horario flexible, cambio de funciones, cambio de centro, implementación de teletrabajo
- II. reducción especial de jornada, con ajuste proporcional del salario, aplicando lo previsto en los apartados 6 y 7 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, con la especialidad de que el trabajador puede comunicarla a la empresa con 24 horas de antelación y puede llegar a alcanzar hasta el 100%. Cuando el permiso se solicite

para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no es necesario que el familiar no desempeñe actividad retribuida.

4.3. Todos los trabajadores que se vean afectados por un ERTE de fuerza mayor u objetivo (causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción), ya sea de suspensión o de reducción de jornada, motivados por las causas que hemos visto relacionadas con el COVID-19, es decir derivados de las situaciones extraordinarias reguladas en el RD-Ley, tendrán derecho a **percibir subsidio de desempleo durante todo el tiempo que esté vigente la suspensión/reducción.**

Esto aplica también aunque no tengan el periodo de carencia necesario (periodo mínimo de cotización exigido para percibir la prestación de desempleo) y además el tiempo que "consuman" durante este periodo no se les restará de una eventual futura prestación de desempleo.